

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh

Sarboini¹, Sutri Yanti²

¹Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah

²Mahasiswa Universitas Serambi Mekkah

Abstrak. Penelitian ini berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja termasuk motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh dengan jumlah 209 orang pegawai, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang berjumlah 68 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena nilai F hitung sebesar 5,752 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,352. Maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena nilai t hitung sebesar 2,863 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995. Maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena nilai t hitung sebesar 2,547 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995. Maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena nilai t hitung sebesar 2,569 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995. Maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,684 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Nilai R^2 sebesar 0,734 menunjukkan bahwa hanya sebesar 73,4 % variasi variabel dependen (produktivitas kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 26,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja

Abstract. This study entitled factors that influence work productivity at the Aceh Culture and Tourism Office. The purpose of this study is to find out what factors influence work productivity including motivation, work discipline and organizational culture at the Aceh Office of Culture and Tourism. The population in this study were employees at the Aceh Office of Culture and Tourism with a total of 209 employees, then the sample collection in this study used the Slovin formula which amounted to 68 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of the study simultaneously motivational variables, work discipline, and organizational culture have a significant effect on work productivity because the calculated F value of 5.752 is greater than the F table value of 2.352. Then H_a = accepted and H_o = rejected. Partially the motivation variable has a significant effect on work productivity because the value of t count of 2.863 is greater than the table of 1.995. Then H_a = accepted and H_o = rejected. Partially the variable work discipline has a significant effect on work productivity because the value of t count is 2.547 greater than the table of 1.995. Then H_a = accepted and H_o = rejected. Partially organizational culture variables have a significant effect on work productivity, because the value of t count is 2.569 greater than t table of 1.995. Then H_a = accepted and H_o = rejected. The correlation coefficient (R) shows a value of 0.684 which indicates that the relationship between the independent variable and the dependent variable is positive because it has a value of $R > 0.5$. The R^2 value of 0.734 shows that only 73.4% of the variation of the dependent variable (work productivity) can be explained by variations in the independent variables (motivation, work discipline, and organizational culture) in this study. While the remaining 26.6% is explained by other variables that are not included in research that might affect work productivity.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Organizational Culture and Work Productivity.

*Corresponding author. Email: sarboinise@serambimekkah.ac.id

Pendahuluan

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya lembaga harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. Produktivitas mempunyai kaitan yang erat dengan keinginan atau kemauan seseorang untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Menurut Siagian (2008:154) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas kerja pegawai pada sebuah organisasi merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi organisasi yang memprogram masalah sumber daya manusia, banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi (Suwatno, 2008:158). Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Produktivitas kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh dapat tercapai, apabila terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, tetapi dalam penelitian ini peneliti memilih tiga faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh, yaitu: motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan

orang tersebut. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Robbin, 2008:73).

Melalui disiplin kerja akan timbul kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Sedangkan disiplin kerja pegawai di sini adalah persepsi pegawai terhadap sikap pribadi pegawai dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja di organisasi tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya (Hasibuan, 2010:192). Dengan demikian, disiplin kerja yang diterapkan di organisasi pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri pegawai dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan di organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengaruh pemanfaatan budaya organisasi adalah salah satu solusi dalam menghadapi tantangan yang kian kompleks. Bila budaya organisasi telah disepakati sebagai sebuah strategi organisasi maka budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya pemberdayaan budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga akan menjadi penentu sukses perusahaan. Sehingga budaya organisasi memiliki dampak yang berarti terhadap kepuasan pegawai yang menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi (Robbins, 2008:224).

Adapun yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.
 - 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.
 - 4) Apakah motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.
- Tujuan penelitian ini adalah:
- 1) Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.
 - 2) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.
 - 3) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.
 - 4) Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh yang beralamat di Jl. Tgk. Chik Kuta Karang No.03, Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2010:115). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh sebanyak 209 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2010:115).

Peralatan analisis data dalam penelita ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2012:277) analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaik turunkan

nilainya. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara motivasi (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan produktivitas kerja (Y). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

- Dimana :
- Y = Produktivitas Kerja
 - α = Konstanta
 - X₁ = Motivasi
 - X₂ = Disiplin Kerja
 - X₃ = Budaya Organisasi
 - $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefesien Korelasi
 - e = Error

Hasil dan Pembahasan

Secara singkat, untuk mempermudah dalam memberikan penilaian terhadap hasil tanggapan responden, maka dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor responden. Adapun penentuan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada persentase skor aktual terhadap skor ideal. Kemudian persentase skor aktual terhadap skor ideal tersebut dikonsultasikan terhadap tabel pengklasifikasian. Seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja	Jumlah
Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	282
Saya merasa senang dengan pekerjaan saya hadapi sekarang	273
Pimpinan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	294
Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja	297
Skor Aktual	1.146
Skor Ideal	1.360
Jumlah Skor (%)	84,26

Berdasarkan Tabel 1. didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh dengan jumlah skor sebanyak 84,26 %. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan sangat baik atas motivasi kerja pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Secara singkat, untuk mempermudah dalam memberikan penilaian terhadap hasil tanggapan responden, maka dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor responden. Adapun penentuan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada persentase skor aktual terhadap skor ideal. Kemudian persentase skor aktual terhadap skor ideal tersebut dikonsultasikan terhadap tabel pengklasifikasian. Seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja	Jumlah
Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi	275
Saya selalu menaati aturan yang ada dalam instansi Saya selalu menaati aturan yang ada dalam instansi	294
Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	282
Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan instansi	302
Skor Aktual	1.153
Skor Ideal	1.360
Jumlah Skor (%)	84,78

Berdasarkan Tabel 2. didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap disiplin kerja pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh dengan jumlah skor sebanyak 84,78 %. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapi dengan sangat baik atas disiplin kerja pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Secara singkat, untuk mempermudah dalam memberikan penilaian terhadap hasil tanggapan responden, maka dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor responden. Adapun penentuan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada persentase skor aktual terhadap skor ideal. Kemudian persentase skor aktual terhadap skor ideal tersebut dikonsultasikan terhadap tabel pengklasifikasian. Seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi	Jumlah
Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	274
Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim	292
Dalam mengerjakan tugas, saya mengerjakan pekerjaan dinas terlebih dahulu daripada pekerjaan pribadi	297
Saya selalu memilah-milah suatu pekerjaan mana yang perlu didahulukan supaya dapat terselesaikan seluruhnya	299
Skor Aktual	1.162
Skor Ideal	1.360
Jumlah Skor (%)	85,44

Berdasarkan Tabel 3. didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap budaya organisasi pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh dengan jumlah skor sebanyak 85,44 %. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa

responden menanggapi dengan sangat baik atas budaya organisasi pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja

Indikator Kepuasan Kerja	Jumlah
Dalam bekerja saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja	294
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh kantor	307
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tetap waktu	246
Saya selalu berusaha mencapai target dalam bekerja sebagaimana yang telah ditetapkan kantor	294
Skor Aktual	1.141
Skor Ideal	1.360
Jumlah Skor (%)	83,90

Berdasarkan Tabel 4. didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap produktivitas kerja pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh dengan jumlah skor sebanyak 83,90 %. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapi dengan sangat baik atas produktivitas kerja pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear berganda terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antara data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Jika terjadi korelasi, maka hal tersebut dinamakan adanya permasalahan autokorelasi. Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi maka menggunakan uji Durbin-Watson, berikut hipotesis yang akan diuji:

- Jika DW dibawah -2 berarti adanya autokorelasi positif
- Jika DW berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Jika DW diatas +2 berarti ada autokorelasi

Tabel 5. Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.734	.411	1.165	1.113

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5. tersebut dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,113. Sehingga Durbin-Watson berada dibawah -2. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adanya

autokorelasi positif autokorelasi. Artinya bahwa variabel independent dalam penelitian ini positif atau tidak terpengaruhi oleh variabel pengganggu.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005:91),“Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas *tolerance value* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10. Apabila *tolerance value* < 0,1 atau VIF > 10 = terjadi multikolinearitas. Apabila *tolerance value* > 0,1 atau VIF < 10 = tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	19.018	2.918		.000		
1 Motivasi	.252	.120	.157	2.863	.211	.972
Disiplin Kerja	.147	.285	.068	2.547	.586	.980
Budaya Organisasi	.269	.121	.070	2.569	.571	.985

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6. diatas dapat dilihat bahwa tidak ada variabel bebas memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan tidak ada yang memiliki *tolerance value* lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. Dari hasil analisis, didapat nilai VIF variabel motivasi adalah 1,029 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,972 (>0,1), nilai VIF variabel disiplin kerja adalah 1,021 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,980 (>0,1), nilai VIF variabel budaya organisasi adalah 1,015 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,985 (>0,1). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos uji gejala multikolinearitas.

Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada

Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Output dari program IBM SPSS Statistics 22 diperoleh nilai regresi seperti yang tertera pada Tabel 7.

Tabel 7. Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	19.018	2.918		.000		
1 Motivasi	.252	.120	.157	2.863	.211	.972
Disiplin kerja	.147	.285	.068	2.547	.586	.980
Budaya Organisasi	.269	.121	.070	2.569	.571	.985

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Diperoleh:

- a = 19,018
- b₁ = 0,252
- b₂ = 0,147
- b₃ = 0,269

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

Y = 19,018 + 0,252 + 0,147 + 0,269 + e

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari a (constant) adalah 6,290. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi bernilai nol, maka produktivitas kerja nilainya sebesar 19,018. Sedangkan nilai dari motivasi yaitu sebesar 0,252 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan motivasi sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,252 satuan, jika nilai dari disiplin kerja yaitu sebesar 0,147 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,147 satuan, jika nilai dari budaya organisasi yaitu sebesar 0,269 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,269 satuan. Dengan demikian semakin tinggi nilai variabel motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi akan semakin signifikan mempengaruhi produktivitas kerja pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan penggunaan *adjusted* (Adj

R2), atau koefisien determinasi yang telah disesuaikan, untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen bila dibandingkan dengan R. Berikut ini disajikan hasil uji R2 dapat dilihat Tabel 8.

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.734	.411	1.165	1.113

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer (diolah) melalui SPSS, 2017

Bedasarkan Tabel 8. koefisien korelasi dan determinasi, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,684 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R2 sebesar 0,734 menunjukkan bahwa hanya sebesar 73,4 % variasi variabel dependen (produktivitas kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 26,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau parsial. Hipotesis dalam pengujian ini adalah :

pada tabel 9 mempunyai makna dan diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,752 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,352. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: $H_a = \text{diterima}$ dan $H_o = \text{ditolak}$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja terbukti kebenarannya.
2. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai thitung sebesar 2,863 lebih besar dari ttabel sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: $H_a = \text{diterima}$ dan $H_o = \text{ditolak}$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga motivasi mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja terbukti kebenarannya.
3. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai

Tabel 9. Uji Hipotesis

Bentuk Pengujian		Nilai Statistik		Keterangan
		F Hitung	F Tabel	
Pengujian secara simultan		5,752	2,352	Hipotesis diterima
Pengujian secara parsial		t hitung	t tabel	
1	Motivasi	2,863	1,995	Hipotesis diterima
2	Disiplin Kerja	2,547	1,995	Hipotesis diterima
3	Budaya Organisasi	2,569	1,995	Hipotesis diterima

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Hasil perhitungan uji hipotesis yang disajikan

thitung sebesar 2,547 lebih besar dari ttabel sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa:

H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja terbukti kebenarannya.

4. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,569 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga budaya organisasi kerja mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari a (constant) adalah 19,018. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi bernilai nol, maka produktivitas kerja nilainya sebesar 19,018. Sedangkan nilai dari motivasi yaitu sebesar 0,252 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan motivasi sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,252 satuan, jika nilai dari disiplin kerja yaitu sebesar 0,147 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,147 satuan, jika nilai dari budaya organisasi yaitu sebesar 0,269 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,269 satuan. Dengan demikian semakin tinggi nilai variabel motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi akan semakin signifikan mempengaruhi produktivitas kerja pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5,752 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,352. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa:

H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja terbukti kebenarannya.

Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,863 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga motivasi mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja terbukti kebenarannya.

Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,547 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja terbukti kebenarannya.

Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,569 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga budaya organisasi kerja mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,684 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,734 menunjukkan bahwa hanya sebesar 73,4 % variasi variabel dependen (produktivitas kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 26,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam

penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5,752 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,352. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
2. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,863 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
3. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,547 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
4. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,569 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
5. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,684 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$.
6. Nilai R^2 sebesar 0,734 menunjukkan bahwa hanya sebesar 73,4 % variasi variabel dependen (produktivitas kerja) yang dapat

dijelaskan oleh variasi variabel independen (motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 26,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka yang menjadi saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pimpinan kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh agar terus meningkatkan produktivitas kerja pegawai, hendaknya dapat terlaksananya visi dan misi atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan menyarankan kepada Instansi yang bahwa motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi itu sangat penting untuk diperhatikan demi kelancaran dan tercapainya suatu tujuan telah ditetapkan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel berpengaruh lain sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan produktivitas kerja pegawai setelah memperbaiki pelaksanaan motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik.

Daftar Pustaka

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Jakarta.
- Hamid, Abdul. 2010. Panduan Penulisan Skripsi. FEIS UIN Press: Jakarta.
- Handoko, TH. 2010. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber

- Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rajawali Press: Jakarta.
- Kartiningsih. 2013. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang): Universitas Diponegoro.
- Kartono, 2009. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Komaruddin, Ahmad. 2007. Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio. Edisi Revisi. Rineka Cipta: Jakarta.
- Luthans, Fred. 2007. Perilaku Organisasi. Andy Offset: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mukiyat. 2008. Analisis Jabatan. Mandar Maju: Bandung.
- Nasution. 2010. Berbagai Pendekatan dalam Proses Manajemen. Bumi Aksara: Jakarta.
- Notoatmodjo. 2010. Metodologi Penelitian. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Andi Offset: Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P. 2008. Prilaku Organisasi. Salemba: Jakarta.
- Robbin, Stephen P. 2011. Prilaku Organisasi. Salemba: Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2008. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional). PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PR. Refika Aditama: Bandung.
- Sembiring, Masana. 2012. Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah). Fokusmedia: Bandung.
- Siswadi, Edi. 2012. Birokrasi Masa Depan. Mutiara Press: Bandung.
- Siswandoko, Tjatjuk. 2011. Sumber Daya Manusia Abad 21. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Stoner James, DKK. 2009. Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Sutisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Pranada Media Group: Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Pranada Media Group: Jakarta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2008. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta: Bandung.
- Tohardi, Ahmad. 2007. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura: Bandung.
- Veithzal, Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.